

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinamika di dunia kerja ini telah memiliki banyak hal yang berubah dimana yang awalnya bekerja secara sendiri-sendiri sampai pada akhirnya bekerja secara tim. Keadaan inilah yang terjadi karena tidak semua orang bisa bekerja sendirian tetapi membutuhkan kerjasama dengan orang lain demi tercapainya tujuan bersama. utamanya tujuan perusahaan itu sendiri.

Menurut (Werther & Davis, 2005) “Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu alat dimana tersusun sekian banyaknya fungsi yang silih bergantung diantarav satu sama lainnya. dimana fungsi-fungsi ini selalu melekat dan memberikan dampak terhadap aktivitas suber daya manusia.”

Di jawa barat banyak kelompok yang sadar jika SDM merupakan bagian yang begitu penting. dalam menjalankan aspek, pada akhirnya tujuan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut (Simamora,2014)”menfedinisikan bahwa sumberdaya manusia menjadi pemberdayaan, Pembangunan, bahkan *feedback* atau Kompensasi, dan pengelolaan individu anggota kelompok dan organisasi bekerja”.

Khususnya pada Hotel, tercapainya tujuan berdasarkan atau bergantung kepada kualitas dan juga potensi sumber daya manusia yang dimiliki dan tentunya didukung juga oleh Kerjasama yang baik.

Standar usaha hotel menurut para ahli adalah seperangkat pedoman atau aturan yang ditetapkan untuk memastikan bahwa operasi hotel dijalankan secara efektif dan efisien. Menurut International Hotel Association (IHA), standar usaha hotel adalah seperangkat prinsip dan prosedur yang diadopsi oleh hotel untuk memastikan bahwa tamu menerima layanan yang konsisten dan berkualitas tinggi. Secara umum, standar usaha hotel meliputi segala aspek operasional hotel, mulai dari manajemen keuangan, pemasaran, pelayanan tamu, hingga aspek teknis seperti kualitas bangunan dan keamanan. Standar usaha hotel bertujuan untuk memberikan pengalaman yang positif bagi tamu dan memastikan bahwa hotel dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Harold Koontz,1964) “kinerja yang efektif adalah mencapai tujuan organisasi dengan memenuhi persyaratan yang ditetapkan, sedangkan kinerja yang efisien adalah mencapai tujuan tersebut dengan cara yang paling ekonomis.” Kinerja efektif berdampak positif terhadap kompensasi, karena kinerja yang efektif berarti organisasi memenuhi wujud sebagai penentuan secara jelas. Ketika maksud organisasi tercapai, disitu memberikan pengaruh kepada efektivitas pekerjaan individu dan tim dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan manfaat kepada individu dan tim dalam bentuk kompensasi, seperti bonus, kenaikan gaji, dan penghargaan lainnya. Maka dari itu Kompensasi terhadap etos

tenaga kerja adalah proses melalui dukungan memperbaiki kinerja sumber daya manusia.

Menurut (Victor Vroom,1964), “kompensasi dapat berfungsi sebagai insentif bagi karyawan agar ditingkatkan etos kerjanya” apabila sumber daya manusianya mengalami bahwa kinerjanya yang baik akan mendapatkan penghargaan dan kompensasi yang sesuai, maka tenaga kerja tersebut dapat termotivasi agar semangat dalam bekerja. dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat berfungsi sebagai insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kendati demikian, penting untuk memiliki sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta mengintegrasikan berbagai faktor motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada Hotel Amaris Setiabudhi Bandung dapat memberikan kompensasi dan juga tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan tambahan penghasilan atau upah, gaji, dan insentif sesuai dengan kinerja karyawan atau sesuai dengan kualitas kerja dan juga prestasi tentunya. Berdasarkan ketentuan dalam aturan dinyatakan bahwa pemberian kompensasi atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dapat diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaan ataupun risiko dan juga balas jasa. prestasi kerja, kelangkaan profesi serta pertimbangan lain yang objektif. Aturan Menteri dalam negeri Nomor 59 tahun 2007 (Badan pemerikasaan keuangan) kesejahteraan karyawan sangat penting dalam hal Kompensasi apabila diberikan secara tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Mengacu kepada kinerja karyawan Amaris Hotel Bandung penilaian dilakukan oleh Human resource Department penilai, yaitu atasan langsung yakni HRD Supervisor Hotel Amaris Setiabudhi Bandung yaitu Ibu Ratna Pratiwi dengan menggunakan skala penilaian grafis skala penilai agar mengetahui bagaimana etos tenaga kerja terhadap susunan Bersama membagikan rincian standarisasi bekerja bisa jadi seperti jumlah SDM, kemampuan tenaga kerja, inisiatif bahkan tanggung jawab. juga mengukur factor-faktor tindakan semacam pemungutan permasalahan atau dicantumkan susunan tindakan yang detail ditiap-tiap yang diukur. lalu dilaporkan kepada bagian masing-masing department yang akan membantu memantau untuk menilai kinerja masing-masing karyawan pada Hotel Amaris Bandung, Selain itu, Human Resouces Departement penilaian akan melakukan pengawasan agar lebih fokus dalam proses penilaian. Jangka waktu pelaksanaan penilaian pekerjaan terhadap karyawan Hotel Amaris Setiabudhi Bandung dilakukan sekali dalam setahun yang dinilai setiap akhir bulan dengan menggunakan pengukuran skala angka sebagai berikut.

Tabel 1 Penilaian Kinerja

Baik Sekali	Baik	Cukup	kurang
91,00-100,00	81,00-90,00	60,00-79,99	< 59,99

Sumber: Amaris Hotel Setiabudhi Bandung (2020).

berikut dari data tabel di atas menerangkan pengelompokan pengukuran etos kerja terhadap nilai teratas merupakan 100 – 91,00 masuk ke klasifikasi A (Baik Sekali), kedua nilai 90,00 – 81,00 – 90,00 di klasifikasikan B (Baik), ketiga

nilai 79,99-60,00 dengan klasifikasi C (Cukup), dan ke empat nilai yang kurang dari 59,99 di klasifikasikan sebagai K (Kurang).

Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Hotel Amaris SetiaBudhi Bandung

Tahun	Penilaian N=30 Orang			
	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang
2020	12 Orang	7 Orang	7 orang	4 Orang
2021	8 Orang	9 Orang	8 Orang	5 Orang
2022	4 Orang	10 Orang	12 Orang	4 Orang

Sumber; Amaris Hotel SetiaBudhi Bandung (2023).

Dari tabel 2 disimpulkan hasil kinerja karyawan di Hotel Amaris SetiaBudhi Bandung Dalam waktu tiga tahun mulai dari tahun 2020, 2021, dan 2022 mengalami penurunan. Maka dari itu Hotel Amaris SetiaBudhi Bandung butuh beberapa usaha bisa dioptimalkan kemampuan karyawan agar terwujudnya goals tercapainya tujuan dari industri hotel. masalah kinerja ini juga di perkuat dari pra survey hasil wawancara dengan HRD Supervisor Hotel Amaris SetiaBudhi Bandung. Menjelaskan jika, keseluruhan yang menyebabkan tidak maksimalnya kemampuan pada karyawan adalah kompensasi yang belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi atau gaji yang dibagikan terhadap karyawan adalah satu diantaranya aspek terpenting dalam memengaruhi kinerja mereka. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kompensasi begitu penting terhadap kinerja;

1. Motivasi: Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menyemangati pekerja agar ditingkatkan kerjanya bahkan mencapai arah industri. Karyawan yang merasa dihargai dan dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
2. Retensi karyawan: Kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan terbaik mereka. Karyawan yang puas dengan gaji dan tunjangan mereka cenderung tinggal lebih lama dan memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan.
3. Daya tarik perusahaan: Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu perusahaan menarik karyawan yang berkualitas dan berpengalaman. Karyawan yang mencari pekerjaan baru akan melihat gaji dan tunjangan sebagai faktor penting dalam memilih tempat kerja.
4. Produktivitas: Karyawan yang merasa dihargai dan dihargai cenderung lebih produktif dalam pekerjaannya. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan.
5. Kepuasan karyawan: Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihargai cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka.

Kesimpulannya, kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting agar semangat kinerja tenaga kerja dan keberhasilan perusahaan melalui semuanya. bahkan juga sudah di Atur oleh pemerintah dalam (UUD no.13 tahun 2003) Tentang ketenaga kerjaan mengatur tata cara hubungan kerja terhadap pekerja/karyawan pada industry kerjaan, termasuk di dalamnya ketentuan bekerja kerja, waktu kerja, upah, bahkan tanggungjawab masing-masing kelompok. ini juga mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta hak pekerja/karyawan atas cuti, pesangon, dan jaminan sosial. Dan juga telah diatur dalam (UUD No.11 Tahun 2020) mengenai cipta kerja satu dari lainnya yaitu bagaimana regulasi ketenagakerjaan, antara lain mengenai durasi waktu kerja, upah, dan pembayaran pesangon. terutama dari kalangan pekerja. hak asasi manusia, yang menganggap UU ini dapat merugikan hak-hak pekerja, seperti hak cuti dan hak berorganisasi. Inilah mengapa Kompensasi begitu penting dalam meningkatkan kinerja Karyawan

Bedasarkan fenomena yang diuraikan pada latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya untuk itu penulis akan mengangkat judul mengenai **“PENERAPAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL AMARIS SETIABUDHI BANDUNG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kompensasi Langsung dan kompensasi tidak langsung yang di terapkan oleh Hotel Amaris Setiabudhi Bandung?

2. Bagaimana Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Setiabudhi Bandung?
3. Bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Setiabudhi Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada Rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan pemberian kompensasi yang diterapkan Hotel Amaris Setiabudhi Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja karyawan di Hotel Amaris Saetiabudhi Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Setiabudhi Bandung

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dan hasil dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara formal
Agar melengkapi ketentuan-ketentuan dalam penyelesaian jurusan Diploma (IV) Di Poltekpar Pariwisata NHI Bandung
2. Secara Non formal
 - a. Sebagai sarana dalam mengembangkan pengetahuan, gagasan atau ide-ide kedalam bentuk tulisan.

- b. Mengolah dan menggabungkan beberapa sumber dan menuangkannya kedalam bentuk pemikiran yang lebih matang.
- c. Membuktikan atas kebenaran dan memberikan solusi dari permasalahan yang ditemukan.
- d. Memberikan informasi yang bermanfaat kepada setiap pembaca yang kemudian dapat disalurkan kepada instansi yang terkait.

3. Secara Operational

a. Bagi Mahasiswa

Memperoleh pengetahuan tentang risiko yang timbulkan Kompensasi apabila tidak benar pada penerapan, yang mana kemudian disusun menjadi sebuah perencanaan pada penerapan kompensasi pada industri hotel khususnya dan Pengembangan ilmu pengetahuan.

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dalam sektor ilmu kepariwisataan dan juga mengetahui bagaimana penerapan kompensasi.